

Arbeitsrechtliche FAQ zum Thema Pandemie

Stand: 04.03.2020

Fragenliste:

(Zum Erreichen der Antwort im Dokument einfach auf die jeweilige Frage klicken)

1. [Kann der Arbeitgeber „Home-Office“ einseitig anordnen, um ein mögliches Ansteckungsrisiko zu minimieren?](#)
2. [Welche Möglichkeiten bestehen, wenn in einer Region eine Quarantäne durch die Behörden verhängt wurde und Arbeiten am regulären Arbeitsplatz nicht mehr möglich ist?](#)
3. [Welche Möglichkeiten bestehen, wenn in einer Region eine Quarantäne durch die Behörden verhängt wurde und der Mitarbeitende persönlich, z.B. an seinem Wohnort, von dieser Quarantäne betroffen ist, sodass dieser nicht zur Arbeit erscheinen kann?](#)
4. [Müssen Mitarbeitende trotzdem zur Arbeit kommen, wenn die Verkehrsmöglichkeiten \(z.B. aufgrund behördlicher Maßnahmen\) stark eingeschränkt sind \(z.B. bestimmte Regionalzuglinien wurden eingestellt\)?](#)
5. [Müssen Mitarbeitende trotzdem zur Arbeit kommen, wenn sie keine Betreuungsmöglichkeit für die eigenen Kinder oder pflegebedürftige Angehörige haben?](#)
6. [Müssen Mitarbeitende darüber Auskunft erteilen, wenn Sie einer erhöhten Ansteckungsgefahr, z.B. durch den Aufenthalt in gefährdeten Regionen, ausgesetzt waren und nun in den Betrieb zurückkehren?](#)
7. [Kann der Arbeitgeber einzelne Mitarbeitende zur Vermeidung eines Ansteckungsrisikos von der Arbeit freistellen bzw. suspendieren?](#)
8. [Kann der Arbeitgeber den Mitarbeitenden andere als die vertraglich geschuldete Leistung zuweisen?](#)
9. [Kann der Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen?](#)
10. [Kann der Arbeitgeber Überzeit anordnen?](#)
11. [Müssen Mitarbeitende den arbeitsschutzrechtlichen Weisungen des Arbeitgebers \(z.B. Tragen von Mundschutz\) Folge leisten?](#)
12. [Haben die Mitarbeitenden ein Zurückbehaltungsrecht, d.h. können sie der Arbeit fernbleiben, wenn sie für sich eine Ansteckungsgefahr sehen?](#)
13. [Inwieweit besteht noch ein Entgeltanspruch, wenn Mitarbeitende ihrer Arbeit nicht mehr nachkommen können?](#)

1. Kann der Arbeitgeber „Home-Office“ einseitig anordnen, um ein mögliches Ansteckungsrisiko zu minimieren?

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber die Arbeit im „Home-Office“ nicht einseitig anweisen.

Auf Grundlage der Fürsorgepflichten des Arbeitgebers aus dem Arbeitsschutz gegenüber allen Beschäftigten ist eine solche Maßnahme allerdings bei Bestehen eines hinreichenden Verdachts einer Infektionsgefahr für Mitarbeitende oder Kunden für die Dauer der Infektionsgefahr (i.d.R. bis zu 14 Tage) verhältnismäßig. Die betroffenen Mitarbeitenden sind gem. §§ 15, 16 ArbSchG verpflichtet, dieser arbeitsschutzrechtlichen Weisung des Arbeitgebers zu folgen. (Beispielfall: Mitarbeitende waren in einer sehr stark gefährdeten Region im Ausland, für die z.B. eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes oder des Robert Koch Instituts besteht, und kommen nun zurück in den Betrieb). Voraussetzung ist dabei, dass die Mitarbeitenden überhaupt über die technischen Möglichkeiten (z.B. Laptop) zur Arbeit im „Home-Office“ verfügen. Die Interessenvertretungen sind vorher zu beteiligen.

2. Welche Möglichkeiten bestehen, wenn in einer Region eine Quarantäne durch die Behörden verhängt wurde und der reguläre Arbeitsplatz von dieser Quarantäne betroffen ist?

Soweit kein anderer Arbeitsort (u.a. Home-Office, selbstdisponierter Arbeitsort) in Betracht kommt, ist der Mitarbeitende für die Dauer der Quarantäne von der Arbeitspflicht freizustellen. Zum Entgeltanspruch und Arbeitszeitanrechnung siehe Frage 13.

3. Welche Möglichkeiten bestehen, wenn in einer Region eine Quarantäne durch die Behörden verhängt wurde und der Mitarbeitende persönlich, z.B. an seinem Wohnort, von dieser Quarantäne betroffen ist, sodass dieser nicht zur Arbeit erscheinen kann?

Dem Mitarbeitenden ist die Erfüllung seiner Arbeitspflicht in diesen Fällen regelmäßig unmöglich; die Arbeit muss mit Ersatzpersonal kompensiert werden. Ausnahme kann im Bürobereich der Einsatz im „Home-Office“ oder dem aktuellen Aufenthaltsort sein.

Eine Arbeitsunfähigkeit muss in diesen Fällen nicht zwingend vorliegen. Bei fehlender Arbeitsunfähigkeit ist der Mitarbeitende gleichwohl gehalten, seine Verhinderung anzuzeigen, um seinen Entgeltanspruch nicht zu gefährden.

Eine länger als 3 Tage andauernde ggf. vorliegende Arbeitsunfähigkeit muss durch ärztliches Attest nachgewiesen werden. Die Übermittlung einer ärztlichen Bescheinigung in digitaler Form ist dabei ausreichend.

Zum Entgeltanspruch und Arbeitszeitanrechnung siehe Frage 13.

4. Müssen Mitarbeitende trotzdem zur Arbeit kommen, wenn die Verkehrsmöglichkeiten (z.B. aufgrund behördlicher Maßnahmen) stark eingeschränkt sind (z.B. bestimmte Regionalzuglinien wurden eingestellt)?

Das Wegerisiko tragen regelmäßig die Beschäftigten. Sofern diese nicht direkt von der behördlichen Maßnahme betroffen sind und die Arbeit am Regelarbeitsplatz möglich ist, müssen diese grundsätzlich zur Arbeit erscheinen. Hier sollte aber mit Augenmaß agiert werden und nach Alternativen gesucht werden, wenn der Wegeaufwand für die Beschäftigten unverhältnismäßig hoch ist.

5. Müssen Mitarbeitende trotzdem zur Arbeit kommen, wenn sie keine Betreuungsmöglichkeit für die eigenen Kinder oder pflegebedürftige Angehörige haben?

Sollte infolge einer behördlichen Anordnung oder der Entscheidung eines Trägers eine Kita, Schule oder Pflegeeinrichtung geschlossen werden ist es grds. Sache des Mitarbeitenden für eine Betreuung des Kindes

bzw. Angehörigen zu sorgen. Es liegt insbesondere kein Fall der vorübergehenden Arbeitsverhinderung gem. § 616 BGB mit Entgeltfortzahlung vor. Es wird empfohlen eine für Mitarbeitende und Arbeitgeber tragbare Lösung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu finden.

6. *Müssen Mitarbeitende von sich aus darüber Auskunft erteilen, wenn Sie einer erhöhten Ansteckungsgefahr, z.B. durch den Aufenthalt in gefährdeten Regionen, ausgesetzt waren und nun in den Betrieb zurückkehren*

Ja, diese Auskunftspflicht ergibt sich aus den §§ 15, 16 ArbSchG, insbesondere, wenn eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes vorliegt. Idealerweise informieren die Mitarbeitenden eigenständig im Rahmen ihrer Treuepflicht den Arbeitgeber vor ihrer Rückkehr über mögliche Risiken. Den genauen Aufenthaltsort muss der Mitarbeitende nicht mitteilen.

Umgekehrt besteht für den Arbeitgeber ebenfalls die Verpflichtung, die Mitarbeitenden über Gesundheitsrisiken im Betrieb zu informieren.

7. *Kann der Arbeitgeber einzelne Mitarbeitende zur Vermeidung eines Ansteckungsrisikos von der Arbeit freistellen bzw. suspendieren?*

Wenn der begründete Verdacht besteht, dass der Betroffene eine Infektionsgefahr für Kollegen oder Kunden darstellt und „Home-Office“ nicht möglich ist, überwiegt das Suspendierungsinteresse des Arbeitgebers. In Zweifelsfällen sind daher Mitarbeitende von der Arbeit freizustellen. Zum Entgeltanspruch und Arbeitszeitanrechnung siehe Frage 13.

8. *Kann der Arbeitgeber den Mitarbeitenden andere als die vertraglich geschuldete Leistung zuweisen?*

Mitarbeitenden können im Falle einer Pandemiesituation (Notfall) und der damit einhergehenden Personalknappheit, insbesondere zur Aufrechterhaltung des Betriebes andere zumutbare Arbeiten als die vertraglich geschuldeten Arbeiten zugewiesen werden. Die Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretungen sind dabei zu beachten.

9. *Kann der Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen?*

Zur Vermeidung wirtschaftlicher Nachteile kann der Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen und Kurzarbeitergeld bei der zuständigen Agentur für Arbeit beantragen, wenn die Notsituation dies erfordert. Die Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretungen sind dabei zu beachten. (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG)

10. *Kann der Arbeitgeber Überzeit anordnen?*

Die Anordnung von Überzeit kann in einer Notsituation, wie einem Pandemiefall und damit einhergehenden Personalengpässen erfolgen. Die Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretungen sind dabei zu beachten.

11. *Müssen Mitarbeitende den arbeitsschutzrechtlichen Weisungen des Arbeitgebers (z.B. Tragen von Mundschutz) Folge leisten?*

Ja, auch dies ergibt sich aus den §§ 15, 16 ArbSchG. Insbesondere können dies bei konkretem Verdacht auf ein Infektionsrisiko u.a. folgende Maßnahmen sein:

- Untersuchung durch den Betriebsarzt
- Verhaltensregeln am Arbeitsplatz (Nutzung von Desinfektionsmitteln, Tragen Mund-/Nasenschutz, Verwendung von Einweghandschuhen, etc.)

Die Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretungen sind dabei zu beachten.

Ein Anspruch der Mitarbeitenden auf Durchführung bestimmter Schutzmaßnahmen gegenüber dem Arbeitgeber besteht nicht. Der Arbeitgeber ist gehalten, ausreichende Maßnahmen zum Gesundheitsschutz umzusetzen. Bei der Wahl der Mittel ist er im Rahmen des Erforderlichen frei. Der Wunsch eines Mitarbeitenden im Kundenkontakt nach Tragen eines Mundschutzes kann daher abgelehnt werden.

12. *Haben die Mitarbeitenden ein Zurückbehaltungsrecht, d.h. können sie der Arbeit fernbleiben, wenn sie für sich eine Ansteckungsgefahr sehen?*

Nein, die Arbeitspflicht der Mitarbeitenden wird durch das bloße (subjektive) Risiko einer Ansteckungsgefahr nicht ausgeschlossen. Dies bedeutet konkret:

- Das Alternativangebot eines Mitarbeitenden im „Home-Office“ zu arbeiten, obwohl dafür die technischen Voraussetzungen nicht gegeben sind, kann abgelehnt werden.
- Soweit Mitarbeitende verpflichtet sind, an Veranstaltungen teilzunehmen, wird diese Pflicht nicht suspendiert.
- Für Entsendungen in Gebiete, in denen zwar ein Virus festgestellt, aber keine behördliche Reisewarnung ausgesprochen wurde besteht ebenfalls grds. Arbeitspflicht.

Entscheidend für ein Zurückbehaltungsrecht ist, ob eine tatsächliche Gefährdung der Mitarbeitenden gegeben ist. Eine solche kann vorliegen, wenn für die bestimmte Region eine Reisewarnung des Auswertigen Amtes vorliegt.

13. *Inwieweit besteht noch ein Entgeltanspruch, wenn Mitarbeitende ihrer Arbeit nicht mehr nachkommen können?*

a. *Wenn Mitarbeitende selbst erkrankt sind?*

Es gelten die allgemeinen Regeln zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

b. *Wenn Mitarbeitende einseitig durch den Arbeitgeber zur Vermeidung eines Ansteckungsrisiko von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt wurden?*

Der Entgeltanspruch bleibt für die Dauer der Freistellung bestehen. Sofern sich keine Entgeltfortzahlung aus anderen Gründen ergibt, liegt regelmäßig ein Fall des Annahmeverzuges gem. § 615 S.1 BGB vor. Es wird empfohlen, die Möglichkeiten zur Vereinbarung von Urlaub oder Mehrarbeits- und Überzeitabbau zu nutzen.

c. *Wenn die Arbeitsleistung für den Mitarbeitenden aufgrund behördlicher Maßnahmen aus dem Infektionsschutzgesetz (IFSG) (Arbeitsverbot, Quarantäne) unmöglich wird?*

Es besteht ein Entgeltanspruch gem. § 56 IFSG bis zur Dauer von 6 Wochen und danach in Höhe des Krankengeldes. Der Arbeitgeber kann sich die die Kosten bei den zuständigen Behörden erstatten lassen.